



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2017-2018

EL DELITO DE COACCIONES A LA HUELGA

THE CRIME OF COERCION TO STRIKE

AUTOR/A
CECILIA JUNQUERA AISSOUNI

DIRECTOR/A:
PROFA. DRA. BÁRBARA SAN MILLÁN FERNÁNDEZ

ÍNDICE

1. Introducción.....	p.3
2. El reconocimiento constitucional del derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical: el artículo 28 de la Constitución Española.	p.4
2.1. Significado, contenido esencial y alcance del Derecho Fundamental de huelga.	p.6
3. Tutela penal del artículo 28 CE: el delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga del artículo 315.1 y 315.2 CP.	p.11
3.1. Elementos comunes a los tipos de los artículo 315.1 y 315.2 CP.	p.14
3.1.1. Bien jurídico protegido: el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical.	p.14
3.1.2. Sujetos.	p.15
3.1.3. Resultado típico.	p.16
3.2. Elementos particulares de los tipos.	p.18
3.2.1. Conducta típica y modalidad comisiva del art. 315.1 CP: el empleo de engaño o abuso de situación de necesidad.	p.18
3.2.2. Conducta típica y modalidad comisiva del art. 315.2 CP: el empleo de coacciones.	p.22
4. El delito de coacciones a la huelga (art. 315.3 CP).	p.23
4.1. La colisión de los bienes jurídicos protegidos.	p.25
4.2. Elementos del tipo objetivo.	p.28
4.2.1. Sujetos.	p.28
4.2.2. Conducta típica y modalidad comisiva: el concepto “coacciones”.	p.31
4.2.3. Resultado típico.	p.35
4.2.4. La pena.	p.36
5. Propuesta de derogación de los grupos parlamentarios y posibles alternativas que resultarían de aplicación.	p.37
6. Conclusión.	p.44
7. Bibliografía.	p.48

1. INTRODUCCIÓN.

La última reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, ha suscitado multitud de críticas pues a pesar de que la Exposición de Motivos de la misma establece las razones de la acontecida reforma, no se logra encontrar un causa justificativa de la modificación que ha experimentado el artículo 315 CP, relativo a los delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga así como el delito de coacciones. La modificación de este precepto supuso el mantenimiento de una excesiva criminalización de la actividad de los piquetes, así como una exagerada penalidad de los trabajadores inmersos en el desarrollo de la huelga y de las funciones que le son propias, equiparándose con la penas establecidas en la modalidad de impedir o limitar mediante el empleo de coacciones el ejercicio del derecho de huelga o el derecho a la libertad sindical.

El Derecho Penal, obviamente, se configura como medio de protección de bienes jurídicos, quedando claramente justificada la intervención penal Estatal. Pero no debemos olvidar que el Derecho Penal se rige por una serie de principios básicos y, entre ellos, el principio de intervención mínima que funciona como límite al *Ius Puniendi* y que establece que únicamente los ataques más graves contra los bienes jurídicos más relevantes deben ser susceptibles de sanción penal. Por lo que esta reforma introducida no resulta comprensible para la mayor parte de la Doctrina debido a que no únicamente establece como susceptibles de sanción penal conductas que no pueden ser consideradas como graves atendiendo al escenario en que se desarrollan, es decir, la huelga, sino que también produce que el tipo del art. 315.3 CP se configure como una modalidad específica del delito de coacciones, la de impedir o limitar el ejercicio de un Derecho Fundamental, quedando en duda si en realidad se está teniendo en cuenta el principio de intervención mínima. Parece que lo único que se pretende es que todas las conductas realizadas por los piquetes y los trabajadores en huelga sean susceptibles de consideración penal y lleven aparejadas las relativas consecuencias punitivas, quedando en entredicho la configuración del Derecho Penal como *última ratio* del Ordenamiento Jurídico Español.

2. EL RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA Y EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL: EL ARTÍCULO 28 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

El derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical se consagran por primera vez como Derechos Fundamentales en la Constitución Española de 1978, la cual establece en su Sección Primera, del Capítulo Segundo, del Título Primero dos de los pilares esenciales sobre los que se asienta una sociedad democrática. El primero de ellos, el derecho a la libertad sindical, se encuentra recogido en el apartado primero del artículo 28 de la Constitución. El derecho a la libertad sindical comprende el derecho a la libre sindicación y a la fundación de sindicatos, así como el derecho de éstos a formar confederaciones, a fundar organizaciones sindicales internacionales y afiliarse a las mismas. Finalmente, se establece también la prohibición de obligar a otra persona a afiliarse a un sindicato¹.

El segundo pilar, vinculado íntimamente con el anterior y considerado una manifestación del mismo, es el derecho de huelga que se encuentra recogido en el artículo 28.2 de la Constitución y que establece que: *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad.*

Por tanto, el artículo 28 de la Constitución se constituye como el eje central sobre el que se sitúan dos de los mecanismos esenciales de autotutela de los que disponen los trabajadores para la defensa de los intereses que le son propios como colectivo más débil en la balanza laboral, en contraposición a la parte económica más fuerte, los empleadores. Pero este mecanismo colectivo de presión y autotutela permite defenderse no únicamente de los ataques producidos por la contraparte de la relación laboral, sino también de

¹ Art 28.1 CE: "Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse en un sindicato".

los posibles conflictos laborales que puedan derivarse de la intervención de organismos públicos en esta materia.

Por otro lado, la huelga es la más clara manifestación del derecho a la actividad sindical que queda establecido en el artículo 7 CE², y en un plano más general, se configura como un derecho subjetivo de carácter fundamental, que precisa, de conformidad con las exigencias establecidas en el artículo 81 CE, su desarrollo y regulación mediante una Ley Orgánica, que debe respetar en todo momento el contenido esencial del derecho. Dicha regulación resulta necesaria pues el derecho de huelga, como el resto de derechos fundamentales, no es de carácter absoluto o limitado y precisa una regulación legal³.

Sin embargo, el desarrollo legislativo del ejercicio de este derecho todavía no se ha producido y, por lo tanto, hasta que dicha regulación se produzca se siguen aplicando los preceptos recogidos en una norma de origen preconstitucional, el Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo⁴. Pero esta realidad resulta un tanto contradictoria, pues se trata de uno de los derechos fundamentales de mayor relevancia en una sociedad democrática, y que su ejercicio se rija por un texto preconstitucional, previo al propio reconocimiento de la huelga como derecho, carece de lógica, pues la Ley que lo regula nace de un contexto social de transición entre un periodo franquista opresivo⁵ y el nacimiento de un Estado social y Democrático de Derecho⁶.

La actual regulación de la huelga mediante el Real Decreto-Ley 17/77 nació con carácter provisional hasta el momento en que se aprobase una Ley

² Art. 7 CE: "Los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económico y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos".

³ STC 332/1994, de 19 de Diciembre (FJ 3º).

⁴ Algunos de los artículos del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo referentes al ejercicio de derecho de huelga son los comprendidos en el Capítulo I, del Título I de este Real Decreto-Ley.

⁵ Preámbulo del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre Relaciones de trabajo: "La huelga como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad".

⁶ Art. 1 CE: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Orgánica que regulase y delimitase el ejercicio del derecho de huelga⁷, pero esta provisionalidad se lleva alargando durante 30 años sin que se haya producido definitivamente el desarrollo legislativo de este derecho fundamental. Esta situación ha provocado la necesidad de que el Tribunal Constitucional haya debido realizar diversas declaraciones con la finalidad de delimitar el contenido esencial del derecho de huelga actuando, en cierta manera, como “un legislador suplente” hasta que se produzca el correspondiente desarrollo legislativo. La STC 11/1981, de 8 de abril, es una de las más relevantes, entre otras cosas, porque declaró la inconstitucionalidad de ciertos artículos del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, al mismo tiempo que realiza una labor interpretativa para la aplicación de los artículos vigentes. Las múltiples declaraciones realizadas por el Tribunal Constitucional desde que se produjo el reconocimiento constitucional del derecho de huelga como un derecho fundamental, nos permiten realizar una delimitación del contenido del derecho y, por tanto, de su correcto ejercicio.

2.1 SIGNIFICADO, CONTENIDO ESENCIAL Y ALCANCE DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA.

El Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, contiene, una vez depurado por las reiteradas manifestaciones del Tribunal Constitucional, el régimen jurídico sobre el derecho de huelga y su ejercicio en el que se consagran una serie de elementos como el contenido esencial del derecho, la titularidad del mismo, los requisitos para su correcto desarrollo, así como las características que provocan que determinadas huelgas sean declaradas como abusivas.

La titularidad individual del derecho de huelga queda atribuida a los trabajadores⁸. A pesar de que el derecho de huelga es un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, precisa que su ejercicio se realice de manera conjunta o de acuerdo con otros, pues en caso de no producirse ese concierto nos encontraríamos ante una huelga individual, que finalmente no es más que

⁷ STC 11/1981, de 8 de abril (FJ 5º): “Puede decirse que la regulación legal del derecho de huelga en nuestro país está contenida en el mencionado Real Decreto-Ley, en cuánto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte una nueva regulación por medio de Ley Orgánica”.

⁸ Concepto de trabajador conforme a la definición establecida en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

un incumplimiento contractual. De igual manera, esta dimensión individual del derecho comprende el derecho del trabajador a decidir si secundar o no una huelga ya declarada, así como una vez iniciada abandonarla en el momento que desee.

Para poder conseguir los objetivos propios del derecho de huelga (es decir, la efectiva defensa de los intereses propios de los trabajadores), el contenido esencial del propio derecho se configura como la cesación por parte del trabajador de la prestación de servicios de manera unilateral, sin que el empresario pueda sancionarlo⁹. Esta decisión unilateral de suspender la prestación de servicios, lleva consigo aparejada la suspensión del contrato de trabajo y la suspensión de la obligación de cotizar, así como la pérdida de salario correspondiente a los días de duración de la huelga. Pero, en ningún caso, esta suspensión del trabajo podrá suponer la extinción de la relación laboral y de igual manera se declararán *nulos los pactos establecidos en los contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción del derecho de huelga*¹⁰. Por tanto, la huelga implica una limitación de la libertad del empresario al no tener permitido la sustitución de trabajadores huelguistas por otros¹¹ y al sufrir una limitación en su poder de cierre.

Una vez realizado el procedimiento de comunicación y formación de la huelga conforme a los requisitos legales dispuestos a lo largo del articulado del Real Decreto-Ley 17/77, sin que se incurra en ninguna de las causas establecidas en su artículo 11, llegamos al inicio de la huelga y es aquí donde entra en escena uno de los mecanismos esenciales de los que disponen los trabajadores huelguistas: los piquetes de huelga o piquetes de extensión de huelga.

Como ya hemos apuntado con anterioridad, el artículo 28.2 CE es el mecanismo de protección del derecho de huelga como instrumento de carácter colectivo cuya finalidad consiste en ejercer la presión suficiente contra el empresario o la autoridad laboral para conseguir la efectiva defensa de los

⁹ A excepción de que se incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 6.1 del Real Decreto-Ley 17/77.

¹⁰ Art. 2 del Real Decreto-Ley 17/77.

¹¹ Art. 6.5 del Real Decreto-Ley 17/77: "En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma..." En caso de producirse, estaría incurriendo en esquirolaje.

intereses laborales, quedando establecido que *determinadas medidas de presión de los trabajadores frente a los empresarios son un derecho de aquellos*¹². Por lo tanto, *el derecho de huelga se construye sobre un elemento básico que es la existencia de un conflicto entre capital y trabajo*¹³ y la misma se desarrolla en un marco de presión y conflicto entre las partes antagonistas que participan en ella. Del mismo modo, resulta necesario detenerse en el análisis de este escenario hostil y de confrontación para entender la conducta de los trabajadores implicados en el desarrollo de la huelga, pues la misma, como fenómeno social, implica conflicto y este conflicto y *crispación es el elemento que determina el contenido de la actuación del trabajador durante la huelga*¹⁴.

De igual manera, la huelga precisa de la mayor adhesión y participación posible de los trabajadores para la consecución de sus fines, por lo que el ejercicio de este derecho incluye como mecanismo esencial la posibilidad de que los trabajadores realicen labores informativas o traten de disuadir a sus compañeros de acudir al puesto de trabajo, tal y como se establece en la STC 137/1997, de 27 de Julio¹⁵, al determinar en su fundamento jurídico nº3 que *de conformidad con lo establecido en el art. 6.6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, ya la STC 11/1981 destacó que una de las facultades del derecho de huelga es la publicidad o proyección exterior de la misma. Tal facultad abarca no sólo la publicidad del hecho mismo de la huelga, sino también de sus circunstancias o de los obstáculos que se oponen a su desarrollo, a los efectos de exponer la propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar su oposición. El derecho de huelga implica el de requerir de otros la adhesión a la misma y a participar, dentro del marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin. La actividad de llamado piquete de huelguistas con sus funciones de*

¹²STC 11/1981, de 8 de abril (FJ 9º): "Hay que subrayar, sin embargo, qué el sistema que nace del artículo 28 de la Constitución es un sistema de <<derecho de huelga>>. Esto quiere decir que determinadas medidas de presión de los trabajadores frente a los empresarios son un derecho de aquéllos."

¹³ ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. "Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)", en *Revista de Derecho Social*, nº 68 (2014), p. 190.

¹⁴ ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. "Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)", cit., p. 190.

información, propaganda, persuasión de los demás trabajadores para que se sumen a la huelga o disuasión a los que han optado por continuar el trabajo, integra pues el contenido del derecho reconocido en el art. 28.2 CE. Por lo tanto, la materialización del contenido esencial del derecho se produce a través de los piquetes de huelga o piquetes de huelguistas y la realización por parte de los mismos de las funciones de información, propaganda, persuasión y disuasión que tienen reconocidas como propias.

Los piquetes, como uno de los elementos principales del contenido esencial del derecho de huelga, cumplen una función organizativa y se configuran como agentes informativos y persuasivos de los trabajadores. Sin embargo, este cometido de los piquetes en particular, el de persuadir a otros trabajadores, es el que mayores dificultades plantea, ya que debemos tener en cuenta que este derecho, como todo derecho fundamental, no es ilimitado y su ejercicio no conlleva la legitimidad de cualquier conducta, así como tampoco quedan amparadas por su ejercicio conductas delictivas, que exceden, por tanto, del contenido del mismo¹⁵. Obviamente, la realización pacífica de las funciones propias de los piquetes está plenamente incluida en el contenido esencial del derecho, pero es necesario recalcar que la huelga se desarrolla en un espacio conflictivo, ya no solo de conflicto entre los trabajadores y el empresario o autoridad laboral, sino también entre los trabajadores que deciden no secundar la huelga y acudir a su puesto de trabajo, ya sea por no estar dispuestos a asumir la pérdida de salario que implica, por temor a sufrir otras desventajas o, simplemente, porque no estén de acuerdo con el propio objeto de la huelga y, por lo tanto, no podemos olvidar *que la huelga es un acto de rechazo de la disciplina empresarial y de la obligación de trabajar que se lleva a cabo como presión en un contexto de enfrentamiento colectivo con el poder privado del empresario o contra el diseño político del poder público en materia social y laboral. Por tanto, la aceptación del trabajo por los no*

¹⁵ Contenido que aparece en el artículo 6.6 del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo: "Los trabajadores en huelga podrán efectuar la publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna".

¹⁶ ATC 17/1992, de 9 de marzo. (FJ 1º): "Ha de partirse de que este derecho, como todo derecho fundamental, no es ilimitado y por tanto, las normas que regulan el derecho de huelga como las que establecen límites a su contenido vienen a ser igualmente vinculantes. Desde este punto de vista, parece evidente que el ejercicio del derecho de huelga no conlleva la legitimidad de cualquier conducta

*huelguistas implica la apertura inmediata de una situación de enfrentamiento con el objetivo central de la huelga*¹⁷. Entonces, ¿cómo se pueden llevar a cabo las funciones propias de un piquete de manera totalmente pacífica cuando el propio ejercicio del derecho de huelga se produce en un escenario de fuerte conflicto y crispación? Pues, obviamente, *las situaciones de conflicto que dan lugar las huelgas suelen afectar a aspectos especialmente relevantes y sensibles de la vida de los trabajadores y sus familias, y en estas circunstancias, **no puede exigírseles** que en el legítimo desarrollo de sus facultades de información, proselitismo y presión, **guarden unas pautas de comportamiento corteses**, propias de momentos de normalidad*¹⁸.

Y es aquí donde surge el problema, pues los piquetes, como resulta lógico buscan la mayor participación de trabajadores en la huelga posible para que la misma consiga, en la mayor medida, los objetivos que persigue, pero sin que, en ningún caso, el desarrollo de sus funciones suponga que los trabajadores que no se sumen a la huelga se vean forzados a hacerlo por actos violentos o coactivos, pues tal como establece la Legislación¹⁹ y la Doctrina éstas conductas afectarían *a otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos, como la libertad de trabajar o la dignidad de la persona y su derecho a la integridad moral que plasman los arts. 10 y 15 CE*²⁰. Entonces, ¿dónde se encuentran los límites entre lo pacífico y lo coactivo en un entorno de conflicto y lucha? Obviamente, determinadas conductas, por su propia gravedad, se encuentran fuera del contenido esencial del derecho de huelga²¹

de sus partícipes, o dicho de otro modo, la configuración de un derecho de huelga como un derecho fundamental no ampara conductas delictivas que se exceden, por tanto, del contenido del mismo”.

¹⁷ BAYLOS GRAU, A. “Represión penal y derecho de manifestación. La sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de julio de 2014”, en *Revista de Derecho Social*, nº 67 (2014), p. 205.

¹⁸ STS 137/1997, de 21 de julio (FJ 4º).

¹⁹ Art. 6.4 del Real Decreto-Ley, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo: “Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga”.

²⁰ STC 137/1997, de 21 de julio (FJ 3º).

²¹ STS 137/1997, de 21 de julio (FJ 3º): “Son conductas totalmente ajenas al derecho de huelga impedir la entrada a la fábrica a los directivos, trabajadores de empresas contratistas o a los designados para atender los servicios mínimos y amenazar a los que estaban en su puesto de trabajo para que lo abandonaran (ATC 570/1987); golpear y amenazar a otro trabajador para eliminar de hecho su libertad al trabajo (ATC 193/1993); agredir e insultar al personal de seguridad y causar incendios y daños en las instalaciones de la empresa (ATC 158/1994); interceptar y golpear el vehículo que trasladaba a los trabajadores, insultando a sus ocupantes (STC 332/1994); insultar a los trabajadores que accedían al centro de trabajo (STC 333/1994); u obstaculizar e impedir a los clientes y trabajadores el libre acceso a la empresa, profiriendo palabras injuriosas e insultantes contra quienes no secundaban la huelga (STC 40/1995, FJ. 3º, 4º, 5º y 6º)”.

pero al no establecerse una limitación real entre ambos conceptos, no existe un criterio general para establecer cuando una actuación de un piquete pasa de lícita a ilícita.

Es aquí donde, debido a la esencial importancia de la huelga para la defensa de los intereses colectivos de carácter social y económico de los trabajadores, el Legislador ha establecido, mediante su introducción en el Código Penal, una tutela separada del derecho a la libertad sindical y el derecho de huelga, al crear el delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga del artículo 315 CP.

Con tal previsión se pretenden proteger dichos derechos fundamentales, debido a la relevancia que tienen en un Estado Social y Democrático de derecho como arma para paliar la desigualdad existente entre trabajador y empresario, de las posibles conductas que atentan contra ellos. Por otro lado, establece, en el apartado 3 de dicho artículo, un tipo penal para criminalizar las conductas que excedan del contenido esencial del derecho de huelga y, más concretamente, de las conductas de los piquetes, que en el ejercicio de las funciones que le son propias, no se ajusten al contenido del derecho de huelga.

3.TUTELA PENAL DEL ARTÍCULO 28 CE: EL DELITO CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE HUELGA DE LOS ARTÍCULOS 315.1 y 315.2 CP.

Consagrados el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical en el artículo 28 de la Constitución Española de 1978, era preciso otorgar una real protección penal a estos Derechos Fundamentales mediante la formulación de nuevos tipos delictivos en Código Penal. En el nuevo marco democrático instaurado en España, tras dejar atrás un periodo franquista donde el ejercicio de estos derechos era considerado delito, lo que procedía era su protección y la *criminalización de sus formas más graves de impedimento u obstaculización*²².

La tutela penal del derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical empieza a vislumbrarse muy moderadamente en el Ordenamiento Jurídico

²² TERRADILLOS BASOCO, J.M. "De la huelga como derecho al piquete como delito. A propósito de la Sentencia sobre el caso "Los 8 de AIRBUS", en *Revista de Derecho Social*, nº 73 (2016), p. 219.

español en 1976, cuando se producen de manera efectiva los primeros pasos hacia la democratización del Estado español.

Así es como en el año 1976, mediante la Ley 23/1976, de 19 de Julio (previa a la promulgación de la Constitución Española), *sobre modificación de determinador artículos del Código Penal relativos a los derechos de reunión, asociación, expresión de las ideas y libertad en el trabajo* se lleva a cabo por parte del Legislador del momento la introducción de dos nuevos párrafos al artículo 496 CP²³, que bajo la apariencia de otorgar una protección penal al derecho de huelga y a la libertad sindical, lo que realmente llevaba a cabo era una acción restrictiva, limitativa y controladora del ejercicio de estos derechos, incluso antes de que se produjera su reconocimiento constitucional. En relación a la introducción de estos nuevos apartados parece ser que el Estado se estaba protegiendo del inminente reconocimiento de estos derechos como fundamentales a la vez que ya limitaba la acción de los grupos sociales más activos en esta esfera. Pues, como sostienen ARROYO ZAPATERO e IMEDIO PRADO²⁴ *“El sentido de la reforma trataba, en apariencia, la protección de acudir al trabajo pero en realidad correspondía a un intento de lograr un efectivo control del movimiento sindical clandestino y una forma de intimidar a los trabajadores más activos que no eran otros sino quienes formaban los piquetes.”* Sin embargo, también resulta curioso que ésta tutela penal se produzca en un sentido negativo, pues ciertamente, se protege el derecho de no acudir a una huelga o de no mantenerse en ella una vez iniciada la misma, tutelando el derecho al trabajo frente a los denominados “piquetes de extensión de huelga”. Pero esta ilusión de protección del derecho de huelga queda totalmente reflejada en la Exposición de Motivos de la ley, al establecer que *la presencia y la creciente actividad agresiva de grupos organizados que se autodenominan <<piquetes de extensión de huelga>>, y que maltratan o*

²³ Art. 496 TRCP 1973: “El que sin estar legítimamente autorizado impidiere a otro con violencia hacer lo que la Ley no prohíbe o le compeliere a efectuar lo que no quiera, sea justo o injusto, será castigado con las penas de arresto mayor y multa de 20.000 a 200.000 pesetas.

Incurrirán en las penas de arresto mayor en su grado máximo y multa de 20.000 a 200.000 pesetas los que actuando con violencia o intimidación, en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otro, obliguen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, paso o cierre empresarial.

Serán castigados con la pena de prisión menor los que, actuando en la forma prevista del párrafo anterior, fueren ajenos al conflicto o portaren armas o instrumentos peligrosos”.

²⁴ ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. “Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de los trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)”, cit., p. 195.

intimidan a los trabajadores, significan no sólo una ofensa a la libertad del trabajo, sino también al mismo derecho a la huelga, que descansa en la libertad personal del trabajador. Así, bajo la máscara de una tutela penal del derecho de huelga, prima el derecho al trabajo y se realiza un ataque directo contra los sindicalistas de mayor participación activa en la esfera del conflicto, vaciando en cierto modo, el contenido del derecho de huelga, pues tempranamente se demostró que esto era falso, ya que sólo se castigaba expresamente a quienes obligaban a otros a iniciar o continuar una huelga, pero no a los que impedían a otros a declararse en huelga²⁵.

Posteriormente, encontrándose vigente la Constitución, mediante la reforma realizada por la Ley Orgánica 8/1983, de 27 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal, y como consecuencia del reconocimiento constitucional de estos derechos como derechos fundamentales, se produjo la tutela penal del legítimo ejercicio de estos derechos, impulsada por la necesidad de proporcionar una respuesta *a la realidades constitucionales que el texto primitivo ignoraba*, a través de la tipificación del artículo 177 bis²⁶. La incorporación de este tipo suponía *proteger por vía de amenaza, contra los ataques que se les dirijan, la libertad de sindicación y el derecho de huelga a fin de garantizar su libre ejercicio²⁷.*

Todo ello supone que, al contrario de lo que ocurría con el Código Penal previo, se producía un reconocimiento expreso de la garantía penal de los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical frente, incluso, al ejercicio del derecho al trabajo. Configurándose, así, este precepto como el artículo predecesor del actual artículo 315.1 y 2 CP, objeto del epígrafe que nos ocupa.

Finalmente, en el Código Penal de 1995, se produce una agrupación de las conductas que pueden resultar típicas a efectos del ejercicio del derecho de huelga y la libertad sindical, en el artículo 315 CP, el cual se basa en algunos elementos de los derogados artículos 496.2 y 177 bis a la vez que incorpora

²⁵ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Protección penal del trabajo y de la Seguridad Social", en ARROYO ZAPATERO, L. y TIEDMANN, K. (dirs.), *Estudios de Derecho penal económico*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, (1994), p. 90.

²⁶ Art. 177 bis del TRCP de 1973: "Queda así redactado: <Los que impidieren o limitaren el ejercicio legítimo de la libertad sindical o del derecho de huelga serán castigados con la pena de arresto mayor y multa de 30.000 a 300.000 pesetas>".

ciertos aspectos novedosos. Este tipo penal se ubica dentro del Título XV denominado “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, disponiendo, en su primer y segundo apartado, la garantía penal contra posibles ataques al derecho de huelga y libertad sindical y, en su tercer y último apartado, el delito de coacciones específicas a la huelga. Este artículo no sufre ninguna modificación hasta la reforma producida a consecuencia de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, la cual conlleva una significativa atenuación de las penas previstas, llegando incluso a aminorarse hasta equipararse las penas que resultaban de aplicación en la derogada legislación preconstitucional.

3.1.ELEMENTOS COMUNES A LOS TIPOS DE LOS ARTÍCULOS 315.1 Y 315.2 CP.

El artículo 315 del Código Penal establece, en sus apartados primero y segundo, la protección penal del derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical mediante el siguiente tenor literal:

Artículo 315.

“1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.”

3.1.1.Bien jurídico protegido: el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical.

El bien jurídico protegido por este tipo penal es el derecho a la huelga y el derecho a libertad sindical. Se configura de manera efectiva un mecanismo de protección penal contra los ataques que puedan producirse contra el ejercicio de estos derechos fundamentales²⁸. Sin embargo, no queda

²⁷ Exposición de Motivos de la LO 8/1983, de 27 de junio: “En otro orden de consideraciones se apoya la incorporación del artículo 177 bis, orientado a proteger por vía de amenaza, contra los ataques que se les dirijan, la libertad de sindicación y el derecho de huelga, a fin de garantizar su libre ejercicio”.

²⁸ Como establece la AP de Bizkaia 54/2001, de 13 de febrero (FJ 2º): “El delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga de los párrafos 1º y 2º del citado artículo del CP, tiene como bienes

comprendido dentro de la tutela proporcionada por este artículo *el derecho a adoptar otras medidas de conflicto colectivo diferentes a la huelga*²⁹.

Ahora bien, es necesario recalcar que únicamente los ataques más graves que se produzcan contra estos derechos tendrán relevancia penal, quedando en el ámbito administrativo las infracciones de menor gravedad, por imperativo del principio de intervención mínima y la configuración del Derecho Penal como *última ratio* del Ordenamiento Jurídico.

Tendrán relevancia penal las conductas que, realizadas a través de los medios comisivos típicos, vayan dirigidas a limitar o impedir de manera efectiva el ejercicio de estos derechos fundamentales, tanto desde el punto de vista individual de los mismos, como desde una esfera colectiva relativa a las organizaciones sindicales y a los órganos de representación de los trabajadores.

Por lo tanto, en relación al derecho a la libertad sindical, tendrán relevancia penal las conductas que atenten de manera grave al ejercicio y contenido de este derecho de conformidad con la legislación vigente establecida en la Ley Orgánica de 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y atenten a la libre sindicación, tanto en su aspecto positivo como negativo, consagrada como principio esencial en dicha normativa. Por otro lado, y como ya hemos establecido con anterioridad, al no haberse producido de momento la regulación legal del derecho de huelga, para conocer el contenido esencial del mismo, es necesario atender a la regulación establecida en el Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo 17/77, de 4 de marzo, y a los diferentes pronunciamientos del Tribunal Constitucional que han determinado como conductas penalmente relevantes las siguientes: un establecimiento abusivo de los servicios mínimos, prohibir o limitar de manera grave la libre circulación de los representantes sindicales, acudir al esquirolaje o al cierre patronal no justificado, pues todas estas conductas, tendrían como objetivo desnaturalizar el derecho de huelga, vaciarlo de contenido y evitar su ejercicio.

jurídicos particularmente protegidos los de la libertad sindical – Art. 28.1 CE- y el derecho de huelga art. 28.2 CE”.

²⁹ SAP Salamanca 103/2002, de 10 de diciembre (FJ 5º).

3.1.2. Sujetos.

Este tipo delictivo se configura como un delito común, pues el tenor literal del mismo no exige la concurrencia de ninguna circunstancia o característica para ser sujeto activo del delito, pues *no existe en el texto legal ninguna restricción en cuanto al círculo de posibles sujetos activos*³⁰. Por lo tanto, podrá ser sujeto activo cualquier persona que restrinja o limite el ejercicio de estos derechos, pues *la ausencia de restricciones de la autoría típica se corresponde, sin duda, con el carácter de Derechos Fundamentales de los objetos de protección*³¹.

Sin embargo, aunque este tipo no se haya configurado como un delito especial, el sujeto activo por antonomasia será el empresario, dado que la mayor parte de las restricciones y limitaciones del ejercicio al derecho de huelga y del derecho a la libertad sindical se producen dentro de la esfera de la relación laboral.

Por otro lado, es necesario considerar que esta limitación también *puede realizarse desde sectores sociales ajenos a la propia empresa, como –por ejemplo– desde las propias administraciones públicas o las organizaciones de representación empresarial (asociaciones patronales)*³². La Doctrina, asimismo, ha señalado que pueden ser considerados sujetos activos del delito incluso las organizaciones sindicales³³. Todo ello queda reiterado por lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical al establecer que la limitación de su ejercicio puede producirse *por la actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada*.

En contraposición, son sujetos pasivos del delito los titulares de los derechos fundamentales jurídicamente protegidos por el tipo, es decir, los

³⁰ GARCÍA ARAN, M. “Título XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, en CÓRDOBA RODA, J. y GARCÍA ARÁN, M. (dirs.), *Comentarios al Código Penal. Parte especial*, tomo I (2004), p. 1301.

³¹ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Protección penal del trabajo y de la Seguridad Social”, cit., p. 91.

³² BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, en *Cuadernos de Política Criminal*, nº123 (2017), p. 61.

³³ Sin embargo, al no estar prevista la responsabilidad penal de la persona jurídica en los delitos contra los derechos de los trabajadores, los hechos se imputaran de conformidad a lo dispuesto en el art 318 CP “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello”.

titulares del derecho de huelga y el derecho a libertad sindical. Por lo tanto, son sujetos pasivos los trabajadores, entendidos desde su concepción amplia conforme a lo establecido en el art 1.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, esto es, tanto *aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas*. Por otro lado, siguiendo a BENÍTEZ ORTÚZAR³⁴, *ningún caso podrían considerarse sujeto pasivo las organizaciones empresariales ni los sujetos individuales –empresarios- que ellos representan. La consideración de empresario es antagónica con la de “trabajadores”, a efectos de este tipo penal. No obstante, un mismo sujeto puede tener al mismo tiempo la condición de empresario y de trabajador, incluso por cuenta ajena, si compatibiliza ambas situaciones. De ser así, sólo tendrá derecho al ejercicio de la libertad sindical y al derecho de huelga en lo referente a la actividad laboral que desarrolla como perteneciente a la “clase trabajadora*.

3.1.3.Resultado típico.

El tenor literal del tipo emplea los términos “*impidieren*” o “*limitaren*” en referencia al ejercicio de los derechos de libertad sindical y el derecho de huelga, es decir, que se produzca una imposibilidad o una grave obstrucción en la ejecución de los mismos. Pues *el legislador no puede hablar de supresión o de restricción de derechos, puesto que la libertad sindical y la huelga son reconocidos como Derechos Fundamentales de carácter colectivo, y, por tanto, en abstracto, ni se pueden suprimir ni restringir, lo que si es posible –y por ello, así lo tipifica el legislador- es impedir o limitar su ejercicio*.³⁵

En relación al empleo del verbo “impedir” se ha de entender este concepto como la imposibilidad de llevar a cabo el ejercicio del derecho, vaciándolo de total contenido, eliminándolo totalmente. Sin embargo, cuando el legislador emplea el verbo “limitar” establece un resultado típico alternativo a la eliminación del contenido del derecho, de modo que lo protege de un mayor

³⁴ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 60.

³⁵ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 60.

abanico de conductas³⁶. La limitación del derecho que viene siendo exigida de manera alternativa al impedimento del ejercicio del mismo para considerar consumado el delito debe ser entendida como la concurrencia de graves dificultades que, sin llegar a impedir el ejercicio total del derecho, provoquen una grave limitación en su ejercicio³⁷.

El impedimento supone una eliminación total de la posibilidad de ejercitar el contenido del derecho, lo cual, obviamente, es susceptible de consideración penal. Sin embargo, en lo que se refiere a la limitación del derecho, se requiere una efectiva obstaculización del mismo para que dichas conductas sean susceptibles de consideración penal, pues de no ser así, serían competencia de la jurisdicción social. Por lo tanto, el resultado típico consiste en que se produzca una limitación u obstaculización, o en su caso un impedimento, en referencia al ejercicio del derecho de huelga y libertad sindical mediante el empleo de engaño, abuso de situación de necesidad o conductas coactivas, en el caso de la modalidad agravada.

3.2. ELEMENTOS PARTICULARES DE LOS TIPOS.

3.2.1. Conducta típica y modalidad comisiva del art. 315.1 CP: el empleo de engaño o abuso de situación de necesidad.

El artículo 315 del CP establece en su apartado primero que *Serán castigados con las penas de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 6 meses a 12 meses, los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.* Al contrario de lo que ocurría en el derogado artículo 177 bis³⁸, que únicamente penalizaba a los sujetos que limitaren o impidieren el ejercicio de estos Derechos Fundamentales, el actual artículo 315.1CP exige como medios comisivos del delito la concurrencia de engaño o abuso de situación de necesidad para que pueda considerarse consumado el delito.

³⁶ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Protección penal del trabajo y de la Seguridad Social", cit., p. 95.

³⁷ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 61.

³⁸ Artículo que dió origen al actual artículo 315.1 CP.

El Legislador, mediante el establecimiento en el tipo de estos medios comisivos a través de los cuales se produce el resultado del mismo, es decir, impedir o limitar dicho ejercicio, provoca la equiparación de este precepto con lo establecido en el artículo 311CP³⁹, en el cual aparecen idénticos medios comisivos. Por lo que, con anterioridad a los cambios producidos por la reforma del Código Penal del 2015 *se afirmaba con naturalidad que el tipo del art. 311.1 CP aparecía como un tipo genérico al no señalar cuáles son los derechos laborales que se perjudican, suprimen o restringen con el engaño o abuso de situación de necesidad*⁴⁰.

El referido tipo penal precisa, para su efectiva consumación, que los actos limitativos o impeditivos del ejercicio de estos derechos se efectúen mediante el empleo de engaño o abuso de situación de necesidad estableciéndose el tipo como un delito de medios concretos para alcanzar su consumación⁴¹. En referencia a estos medios comisivos la Doctrina precisa que los mismos deben producirse de manera previa o simultánea a la ejecución de los actos impeditivos o limitativos, pues su realización con posterioridad a dichos actos no será penalmente relevante.

En relación al concepto de engaño, el cual ha de ser identificado con el dolo civil⁴², éste debe entenderse como *toda ardid o maquinación fraudulenta*⁴³ o como la ausencia de verdad para provocar la aceptación por parte del sujeto pasivo de dichas conductas que atentan contra el ejercicio de estos derechos. De igual modo, la Jurisprudencia establece que *por engaño se designa la acción y efecto de hacer creer a alguien lo que no es verdad*⁴⁴ y que induzca el

³⁹ Art. 311 CP: "Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual..."

⁴⁰ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 63.

⁴¹ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", en GÓMEZ TOMILLO, M. (dir.), *Comentarios Prácticos del Código Penal*, (2008), p. 502.

⁴² Art. 1269 del Código Civil: "Hay dolo cuando, con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho".

⁴³ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 503.

⁴⁴ AAP de Bizkaia 54/2001, de 13 de febrero de 2001 (FJ 3º).

consentimiento del sujeto pasivo para aceptar esas conductas nocivas⁴⁵. Debido a la esfera individual y colectiva de estos Derechos Fundamentales se desprende que el engaño, en su acepción gramatical común de acción y efecto de hacer creer a alguien lo que no es real⁴⁶ puede tener como destinatarios tanto el trabajador individual como la organización sindical considerada en su conjunto.

Finalmente, respecto a la entidad del engaño éste debe ser suficiente para poder producir un menoscabo real en el ejercicio de los derechos, debiéndose examinarse en cada caso concreto, en relación con las características del sujeto pasivo y las circunstancias concurrentes, pues *el engaño requiere unas condiciones mínimas que acrediten su aptitud para impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga*⁴⁷.

Por otro lado, el tipo establece como medio comisivo alternativo el **abuso de situación de necesidad** en la ejecución de los actos. En este sentido, la Jurisprudencia interpreta que este concepto típico requiere la existencia y concurrencia de dos elementos⁴⁸:

- Que el trabajador tenga la imperiosa necesidad de aceptar esos límites totales o parciales al ejercicio de la libertad sindical y el derecho de huelga, debiéndose analizar en cada caso concreto las características personales, familiares, económicas, etc.
- Que el autor del delito sea conocedor de dicha situación y, además, se prevalezca de ella.

Sin embargo, ¿qué ocurre con la situación de desigualdad inherente a toda relación laboral? ¿Puede ser considerada dicha desigualdad como un abuso de situación de necesidad? La Doctrina plantea que la consideración de la desigualdad de toda relación laboral como una situación de necesidad es una concepción del término demasiado amplia y que una concepción más restrictiva precisa la existencia de un aprovechamiento por parte del

⁴⁵ Este consentimiento carece de validez, pues al concurrir engaño se produce el vicio del consentimiento, el cuál a efectos penales carece de total validez.

⁴⁶ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 503.

⁴⁷ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 65.

⁴⁸ AAP de Bizkaia 54/2001, de 13 de febrero de 2001 (FJ 3º).

empresario de la concreta situación de precariedad de los trabajadores *que puede derivar tanto de la situación personal en la que se hallen como del sector laboral en que se encuadren y que, por ende, es diferente de la objetiva y teórica situación de necesidad en que se encuentra toda persona que demanda empleo*⁴⁹. Siguiendo este planteamiento *queda fuera del tipo la relación de desigualdad inherente a la propia relación laboral existente entre el empresario y los trabajadores*⁵⁰, del mismo modo que se sitúa al margen la identificación de la situación de necesidad *con la mera relación jerárquica existente entre el sujeto activo y sus subordinados*⁵¹.

Sin embargo, algunos autores⁵² critican este posicionamiento doctrinal pues entienden que la concepción restrictiva de este término podría llevar aparejado la posible inaplicación del precepto penal al exigirse la existencia de un abuso de una especial situación de necesidad, la cual no aparece definida por la jurisprudencia y, por tanto, si no existe concurrencia de uno de los medios comisivos alternativos establecidos por el tipo, no estaremos ante el delito objeto de estudio.

A pesar de que no existe un criterio fijo para determinar en qué casos y a consecuencia de que circunstancias podemos determinar que nos encontramos ante una especial situación de necesidad, los tribunales deberán atender al caso concreto teniendo en cuenta las características personales y profesionales de cada sujeto pasivo de cada caso concreto, como las características existentes en el mercado laboral o sector en el que sitúa, así como si concurre el efectivo prevalimiento por parte del sujeto activo de dicha situación para poder determinar si se encuentra ante un ilícito administrativo⁵³ o ante la consumación del tipo penal.

⁴⁹DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 507.

⁵⁰ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 65.

⁵¹DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 509.

⁵²DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 509.

⁵³ Pues se tratará de un ilícito administrativo en el momento que no concurren los medios comisivos exigidos por el tipo penal para poder ser entendido el delito como consumado.

Finalmente, la consumación del tipo requiere la existencia de un consentimiento, pues para que se pueda entender producido el engaño o el abuso de la situación de necesidad debe concurrir la prestación del consentimiento, es decir, la aceptación por parte del sujeto pasivo incitada por el engaño o abuso para aceptar estas conductas limitativas o impeditivas de sus derechos fundamentales de huelga y libertad sindical. Pero, estos propios medios comisivos del tipo, a su vez, provocarían el vicio del consentimiento y la nulidad del mismo⁵⁴.

3.2.2. Conducta típica y modalidad comisiva del art. 315.2 CP: el empleo de coacciones.

El artículo 315.2 del Código Penal configura un tipo autónomo al del apartado precedente con sustantividad propia al establecer que *Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevasen a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro*. Esta es la configuración vigente del tipo tras la reforma del año 2015 llevada a cabo por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.

Con anterioridad a dicha reforma, el precepto establecía como medios comisivos el empleo de fuerza, violencia o intimidación, lo que supuso una mejora técnica al establecer el término coacciones de conformidad al medio comisivo establecido en el art 172 CP el cual elimina los conceptos de fuerza e intimidación y que consiste en *impedir a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe u obligar a otro a hacer aquello que no quiere, sea justo o no*⁵⁵.

Por otra parte, la reforma producida por la LO 1/2015, de 30 de marzo, supuso también una importante disminución punitiva, pues no solo se produce una considerable disminución de la pena, llegándose a reducir la pena mínima dos años, sino que también se prevé para el tipo agravado una pena de multa de forma alternativa⁵⁶ y dicha disminución punitiva trasgrede el principio de

⁵⁴ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 67.

⁵⁵ Por su parte, el concepto coacciones será examinado con mayor exhaustividad cuando entremos a analizar el tipo de coacciones a la huelga.

⁵⁶ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 68.

proporcionalidad penal al equipararse con la pena establecida en el artículo 311.4 del Código Penal⁵⁷.

El artículo 311.4 CP se plantea como el tipo genérico del delito tipificado en el art 315.2 CP, por lo que resultará de aplicación, según el principio de especialidad, este último, pero ¿cómo es que el tipo genérico que castiga la vulneración de los derechos de los trabajadores tiene establecido una pena bastante superior a la prevista en el tipo específico que protege de los ataques contra los Derechos Fundamentales más importantes que poseen los trabajadores para la defensa de sus intereses? Esta configuración establecida por el Legislador que supone una quiebra el principio de proporcionalidad y sitúa a los derechos de los trabajadores que permiten que los mismos posean instrumentos de autotutela, en último plano. Parece resultar de mayor importancia la defensa de condiciones, por ejemplo, de Seguridad Social que la defensa, en primer lugar, de dos de los Derechos Fundamentales más importantes en un Estado social y democrático de derecho y, en segundo lugar, de dos de los mecanismos de autotutela propios de los trabajadores como clase social *lo que denota una política criminal de un Estado que no cree en los instrumentos de tutela colectiva de la clase trabajadora*⁵⁸.

4.EL DELITO DE COACCIONES A LA HUELGA (ART 315.3 CP).

El artículo 315 CP tipifica en su apartado tercero el delito de coacciones a la huelga y establece que *Quienes actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coacciones a otras personas a iniciar o continuar una huelga, serán castigados con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses*. El precepto predecesor de este tipo delictivo se introduce en el Código Penal de 1976 debido a la reforma introducida por la LO 23/1976, de 19 de julio, *sobre modificación de determinados artículos del Código Penal relativos a los derechos de reunión, asociación, expresión de ideas y libertad de trabajo*, previa al propio reconocimiento constitucional de la huelga y la libertad sindical

⁵⁷ Art. 311. CP “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses (...) 4. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado”.

como Derechos Fundamentales, la cual incorpora dos nuevos párrafos al artículo 496⁵⁹.

La Exposición de Motivos de esta Ley Orgánica modificativa del Código Penal, establece explícitamente la intención real del Legislador del momento y *encubría bajo la apariencia de protección de un supuesto derecho al trabajo, un intento más por parte de las fuerzas del Régimen aún subsistentes en aquel momento por limitar los derechos de los trabajadores y, junto con el artículo 222 CP/1973, pretendía evitar la efectiva operatividad del derecho de huelga*⁶⁰.

Estableciendo, bajo la apariencia de una efectiva protección del derecho a acudir al trabajo, la implantación de mecanismos de presión, intimidación y control sobre los movimientos sindicales clandestinos así como sobre los trabajadores más reivindicativamente activos en los mismos que, al fin y al cabo, conformaban los piquetes de extensión de huelga, de manera que se consiguiera cercenar su presencia y actividad en las huelgas⁶¹.

Los piquetes y sus funciones de propaganda, información y persuasión han sido reconocidos en reiteradas ocasiones, tanto por parte de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como contenido esencial del derecho de huelga y son condición necesaria de la misma para alcanzar la máxima adhesión de nuevos huelguistas y, consecuentemente, la máxima efectividad de los propósitos defendidos en el desarrollo de la huelga. Este tipo penal ya suscitó muchas críticas en su inicial formulación en el art 496 CP/1976 debido a la necesaria y vital función de los piquetes en el desarrollo de la huelga, funciones que implican el efectivo ejercicio del derecho, alegándose, de igual modo, que en el seno del nacimiento de una Constitución democrática no

⁵⁸ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 68.

⁵⁹ Art. 496 CP 1976: "El que sin estar legítimamente autorizado impidiera a otro con violencia hacer lo que la Ley no prohíbe o le compeliere a efectuar lo que no quiera, sea justo o injusto, será castigado con las penas de arresto mayor y multa de 20.000 a 200.000 pesetas.

Incurrirán en las penas de arresto mayor en su grado máximo y multa de 20.000 a 200.000 pesetas los que actuando con violencia o intimidación, en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otro, obliguen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, paro o cierre empresarial.

Serán castigados con la pena de prisión menor los que, actuando en la forma prevista del párrafo anterior, fueren ajenos al conflicto o portaren armas o instrumentos peligrosos".

⁶⁰ ESTIARTE VILLACAMPA, C. y SALAT PAISAL, M., "Artículo 315 CP", en QUINTERO OLIVARES, G. (dir.), *Comentarios al Código Penal Español*, Tomo II (2016) p. 725.

⁶¹ ARROYO ZAPATERO, L. "Los piquetes de trabajadores en huelga y el delito de coacciones tras la reforma de 1976" cit. pág. 448; TERRADILLO BASOCO, J.M. "Coacciones en el ámbito laboral", cit., pág. 234.

puede otorgarse un tratamiento penal agravado para la defensa de un interés de menor relevancia constitucional y social frente al Derecho Fundamental más esencial y básico de cualquier sociedad democrática avanzada como es el derecho de huelga. Por lo que no resulta entendible el traslado del precepto preconstitucional al texto del Código Penal de 1995 y su configuración en el artículo 315.3 CP, con la eliminación de los supuestos de paro o cierre empresarial y el descomunal incremento punitivo que supuso su traslado a dicho precepto, pasando de la pena de arresto mayo en esas coacciones laborales, es decir, un máximo de 6 meses a penas de 3 a 4 años y medio y, de manera acumulativa, multa de doce a dieciocho meses⁶².

El tipo se mantiene inalterado hasta la reforma del Código Penal acontecida en el año 2015, que conllevó una considerable rebaja a nivel punitivo, modificando la pena prevista inicialmente de los tres años a cuatro años y seis meses de prisión y (de forma acumulativa) multa de 12 a 18 meses a la consiguiente pena de prisión de un año y nueve meses a tres años de prisión o (de forma alternativa) multa de 18 a 24 meses.

4.1.LA COLISIÓN DE LOS BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS.

Llevar a cabo el análisis del artículo 315.3 CP exige atender, en un primer momento, al bien jurídico objeto de protección del mismo. Respecto a esta cuestión la Doctrina y la Jurisprudencia se plantea si realmente el bien jurídico protegido por este tipo penal es el derecho de huelga o si por su parte lo que se protege es la libertad al trabajo, es decir, el derecho a no hacer huelga. Pero es necesario tener en cuenta que el derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 CE no implica el reconocimiento del derecho en su vertiente negativa, es decir, el derecho de huelga no comprende el derecho al no-ejercicio de la misma, a diferencia con lo que ocurre con el derecho a la libertad sindical. Debido a que el no ejercicio de este derecho no es más que una formulación de la libertad genérica individual de cada sujeto⁶³. Obviamente se produce una clara colisión de los bienes jurídicos objeto de protección, por

⁶² ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. "Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)", cit., p. 199.

⁶³ POMARES CINTAS, E., "Capítulo IV. La protección penal del ejercicio de los derechos de libertad sindical y de derecho a la huelga. Art. 315 CP, apartados 1 y 2" en QUINTERO OLIVARES, G. (dir.), *Comentario a la reforma penal de 2015*, (2005), p. 900.

lo que resulta conculcado el principio de proporcionalidad al no producirse una diferencia a nivel punitivo y de sistematización entre los casos en que el empresario impide o limita a un trabajador a su servicio sumarse a una huelga, es decir, limite o impida el ejercicio de un Derecho Fundamental mediante el empleo de coacciones, de los supuestos en los que un trabajador es obligado a secundar una huelga, pues la huelga es el mecanismo mediante el cual los trabajadores pueden llevar a cabo la promoción y defensa de los intereses que le son propios, por lo que se configura un sistema de protección especial del no-ejercicio del derecho de huelga quedando dotado de la misma pena que los casos en los que se vulnera el ejercicio de este derecho laboral fundamental⁶⁴.

En relación a esta cuestión se han producido multitud de pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales con la finalidad de establecer de manera efectiva el bien jurídico que realmente protege este tipo penal, como por ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de mayo de 1986⁶⁵ que establece en relación al precepto que *no se protege así, contra lo que pudiera deducirse de expresiones desafortunadas de la exposición de motivos de la referida ley creadora del “tipo”, el Derecho Fundamental a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, hoy consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución, sino, contrariamente, el bien jurídicamente protegido es el derecho a no hacer huelga o a no estar en huelga.*

En consonancia con este pronunciamiento, DE VICENTE MARTÍNEZ⁶⁶ establece que *esta sentencia de 1986, anterior por tanto al Código Penal vigente, anticipa el criterio sistemático del mismo al señalar: “la naturaleza de esta figura delictiva, como advierte la más reciente doctrina científica, se aproxima a los delitos contra la libertad y la seguridad en el trabajo”* y, por tanto, podemos establecer que se aleja de los delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga. Las reiteradas manifestaciones jurisdiccionales se han producido siguiendo esta línea donde claramente determinan que lo que se protege es el derecho a no hacer huelga en colisión al derecho de huelga y no es el bien jurídico, como se ha planteado en otro momento, el derecho al

⁶⁴ POMARES CINTAS, E., “Cap. IV. La protección penal del ejercicio de los derechos de libertad sindical y de derecho a la huelga. Art. 315 CP, apartados 1 y 2”, cit., p. 900.

⁶⁵ STS 750/1986, de 22 de mayo (FºJ 2º).

⁶⁶ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga”, cit., p. 537.

trabajo, sino una concreta manifestación de la libertad individual de la que dispone que cada sujeto, reconocida en el artículo 17 CE, con la que decidir libremente si adherirse o no a una huelga ya convocada o, una vez ya adherido a la misma, decidir no continuarla⁶⁷.

Por otro lado, el pensamiento doctrinal mayoritario⁶⁸ sigue el planteamiento que sostiene que el bien jurídico tutelado por este delito es el derecho de los trabajadores a no hacer huelga o en su caso, a abandonarla cuando deseen. Por tanto, en consonancia con este planteamiento se establece que en este caso el bien jurídico tutelado no es de carácter colectivo, sino que se trata de un derecho de carácter individual, es decir, realmente se pretende garantizar la libertad individual del trabajador de no iniciar o no continuar (si ya la había iniciado) una huelga, en definitiva, de no hacer huelga o no estar en huelga.

Sin embargo, a pesar de que muchos autores sostienen este planteamiento algunos afirman que no se puede considerar que el derecho a no participar en la huelga esté dotado de la misma naturaleza y jerarquía que el derecho a no participar en ella⁶⁹, y consideran que el art. 315.3 CP es desproporcionado atendiendo al conflicto de bienes jurídicos que entran en juego, ya que la actuación de los piquetes se desarrolla dentro del marco legal del contenido esencial del ejercicio del derecho fundamental de huelga frente a los trabajadores que reclaman su libertad genérica de actuar defendiendo la facultad de no hacer huelga⁷⁰. Los piquetes de huelga en ejecución de sus funciones de información, propaganda y persuasión de los trabajadores no huelguistas llevan a cabo facultades incluidas en el contenido esencial del derecho de huelga y determinantes para el éxito de la misma y, así, se argumenta que *el derecho de huelga, como derecho subjetivo público de máxima jerarquía, debe prevalecer, en caso de conflicto, sobre el derecho a la*

⁶⁷BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 72.

⁶⁸DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 538; BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 73.

⁶⁹TERRADILLO BASOCO, JM. "Coacciones en el ámbito laboral", cit., p. 192.

⁷⁰ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. "Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)", cit., p. 192.

*no huelga, que, en definitiva no sería sino una libertad o facultad genérica de menor consideración*⁷¹.

4.2.ELEMENTOS DEL TIPO OBJETIVO.

4.2.1. Los sujetos.

El tenor literal del precepto al establecer explícitamente *los que actuando en grupo o individualmente pero de acuerdo con otros* no está estableciendo la necesidad de concurrencia de ninguna característica específica para ser sujeto activo del delito y, por tanto, nos encontramos ante un delito común. Ahora bien, resulta llamativo a efectos comparativos de este delito con el delito común de coacciones, la exigencia en el tipo del artículo 315.3 CP de unos elementos específicos en relación a la autoría, pues éste exige para su comisión la existencia de una pluralidad de sujetos activos, ya sea actuando de común acuerdo entre la totalidad del grupo o bien de manera individual pero de acuerdo con otros⁷².

No obstante, es necesario tener en cuenta una cuestión de vital importancia, pues la referencia a la actuación en grupo o de acuerdo con otros realizada en el tipo, no da pie a considerar como responsables penales a todos los miembros integrantes del grupo o acompañantes de las coacciones cometidas de manera individual por alguno de ellos⁷³, pues la exigencia de plurisubjetividad del tipo nunca puede ser contraria y ha de compatibilizarse con el principio de responsabilidad personal e individual del derecho penal⁷⁴. Por ello, será necesario poder acreditar de manera individual la actuación de cada uno de los integrantes del grupo, así como la responsabilidad individual derivada de dicha actuación, sin que quepa lugar a afirmar que la mera presencia de una persona en un grupo que lleve a cabo acciones coactivas pueda hacerle responsable penalmente, siendo necesario acreditar que el sujeto ha participado de manera activa en la actividad que da lugar a la imputación del delito⁷⁵, dado que si el delito no se aplica conforme a los

⁷¹ TERRADILLO BASOCO, JM. "Coacciones en el ámbito laboral", cit., p. 234.

⁷² SAP Sevilla, de 26 de julio (2005).

⁷³ GARCÍA ARAN, M. "Título XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores", cit., p. 1306.

⁷⁴ SAP Gijón 262/2014, de 5 de diciembre (FºJ 1º).

⁷⁵ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 533.

principios de responsabilidad personal e individual propios del Derecho Penal *se extendería intolerablemente la responsabilidad penal a los sujetos que no han realizado actos típicos, en contra de la definición general de delito*⁷⁶.

La específica formulación del sujeto activo lleva a la Doctrina a señalar que nos encontramos ante un delito de convergencia⁷⁷ donde intervienen una pluralidad de sujeto activos por lo que se es necesaria la existencia de una autoría plural, ya que se precisa la actuación conjunta de varios sujetos o la actuación individual de uno de ellos pero acreditando un concierto con otros. Sin embargo, según BENÍTEZ ORTÚZAR⁷⁸ esta convergencia en la modalidad de actuación resulta dudosa en el supuesto de actuación individual pero de acuerdo con otros pues, en este caso, la acción coactiva ha de ser obra de un único sujeto. No obstante, continua explicando el citado autor, que esta posibilidad parece complicar la aplicación del tipo pues se debe acreditar la existencia de una relación entre el sujeto y el grupo que conlleve una intervención material conjunta y directa con el trabajador. Por ello, para autores como ARMENTEROS LEÓN⁷⁹ la referencia expresa del tipo a la actuación individual es desafortunada y la hace prácticamente inaplicable el delito, pues según su apreciación esta expresión *parece estar reservada para algunos supuestos de complicidad psíquica, donde el que coacciona de forma directa lo hace individualmente, pero él sabe (y el sujeto pasivo también) que cuenta con el respaldo de terceras personas que hacen que, en la práctica, la conducta del “piquete” individual tenga la misma fuerza que si actuase en grupo*.

Para BENÍTEZ ORTÚZAR parece más correcta la interpretación de que en ambas modalidades *se exija la concurrencia de voluntades convergentes, que hace que tanto los que coaccionan directamente como aquellos con los que se han puesto de acuerdo son autores del delito, independientemente de que en la aparición del mismo pudieran intervenir otros sujetos –ajenos a los que han acordado que uno de ellos actué- como inductores, o cooperadores*

⁷⁶ GARCÍA ARAN, M. “Título XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, cit., p. 1306.

⁷⁷ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 76.

⁷⁸ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 76; CAMACHO VIZCAÍNO, A. “El delito de coacciones laborales del art 315.3 CP”, en *La Ley*, nº 8485 (2015), p. 6.

⁷⁹ ARMENTEROS LEÓN, M. “Piquetes coactivos: La respuesta penal”, en *La Ley*, nº 6531 (2006), p. 1458.

*necesarios o, en su caso, no necesarios*⁸⁰. Sin embargo, para poder afirmar la existencia de dicha convergencia de voluntades no basta, según ya hemos señalado, con la mera intención común del grupo de acudir de manera conjunta a informar y persuadir a otros trabajadores para que se sumen a la huelga. Desde mi punto de vista, esta interpretación de la expresión *de acuerdo con otros* es demasiado amplia y penaliza el mero hecho de acompañar al sujeto activo, aunque no se lleve a cabo ninguna conducta típica lo que, a mi parecer, es contrario al principio de responsabilidad personal e individual del Derecho Penal y supone una criminalización del acompañamiento propio de los sujetos integrantes del piquete en el momento de realizar las funciones que le son propias.

Asimismo, la Doctrina considera que para que concurra la actuación grupal o individual, pero de acuerdo con otros, es necesaria la presencia mínima de tres sujetos, aunque solo uno de ellos lleve a cabo la conducta coactiva, pues lo que realmente es relevante es la concurrencia de acuerdo entre los sujetos. Si no media acuerdo, la conducta no tendrá relevancia penal a efectos de este delito, pues la mera actuación aislada frente al sujeto pasivo no queda integrada dentro del tipo, sin perjuicio de que dicha actuación coactiva pueda suscitar la aplicación del delito común de coacciones, y en su caso en concurso con otros delitos y así lo ha entendido el Tribunal Supremo cuando esa actuación conjunta no ha quedado suficientemente probada, pues el mero acompañamiento no implica necesariamente la existencia de acuerdo⁸¹.

En relación al sujeto pasivo, éste debe ostentar la condición de trabajador, ya que solo los trabajadores tienen derecho a ir a la huelga, pero se debe considerar, además, que no son únicamente sujetos pasivos del delito los trabajadores por cuenta ajena, sino que también quedan incluidos los trabajadores por cuenta propia debido a que son igualmente titulares del derecho de huelga⁸², así como aquellos que tienen una relación estatutaria de prestación de servicios (funcionarios), por lo que el tipo no abarca sólo a los

⁸⁰ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 76.

⁸¹ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Cap. VII: El delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga”, cit., p. 534.

⁸² SAP Gijón 262/2014, de 5 de diciembre (FºJ 1º).

trabajadores por cuenta ajena o asalariados⁸³. Finalmente, en relación al sujeto pasivo el precepto establece de manera explícita “a otras personas”, lo que lleva a considerar la presencia de un único delito aunque existan varios sujetos pasivos que fuesen objeto de las conductas coactivas susceptibles de consideración penal⁸⁴.

4.2.2. Conducta típica y modalidad comisiva: el concepto “coacciones”.

La conducta típica establecida en el artículo 315.3 CP consiste en coaccionar a otros a iniciar una huelga o, en caso de que ésta ya se encuentre iniciada, coaccionar a otros a continuar la misma, por lo que la acción típica se configura de manera doble: por un lado, coaccionar a otros para que inicien una huelga; por otro, coaccionar a quienes ya está en huelga para que continúen en la misma *lo que pretende abarcar todo el iter del desarrollo del conflicto laboral*⁸⁵.

El Tribunal Constitucional ha establecido de forma reiterada que la formación de piquetes de huelga o piquetes de extensión de huelga, así como las funciones de información, propaganda y persuasión que les son propias son parte del contenido esencial del derecho de huelga y, por tanto, los huelguistas en el ejercicio de los mismos actúan de forma totalmente lícita. Pues estas funciones, como contenido esencial del derecho son determinantes para la consecución de los propósitos de los huelguistas *así los piquetes informativos...tienen una función esencial de presión y persuasión para que el resto de trabajadores afectados se adhieran a la huelga, o una vez adheridos se mantengan en la ya iniciada*⁸⁶. Si bien, esta presión, así como el desarrollo del resto de funciones, debe realizarse de forma pacífica pues *el derecho no ampara conductas delictivas que se exceden, por tanto, del contenido del mismo*⁸⁷.

⁸³ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 78.

⁸⁴ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Cap. VII: El delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga”, cit., p. 535.

⁸⁵ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Cap. VII: El delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga”, cit., p. 536.

⁸⁶ ATC 17/1992, de 9 de marzo (FºJ 1º).

⁸⁷ ATC 17/1992, de 9 de marzo (FºJ 1º).

Pero nunca ha de perderse de vista el escenario en el que se producen las conductas que conforman los elementos típicos del delito de coacciones a la huelga, pues los mismos se desarrollan en un ambiente de crispación y conflicto entre dos agentes contrapuestos: trabajador y empresario o –en su caso- la administración laboral⁸⁸. Por tanto, tal como a aclarado el TC *en estas circunstancias no puede exigírseles en el legítimo desarrollo de sus facultades de información, proselitismo y presión guarden unas pautas de comportamiento corteses, propias de momentos de normalidad*⁸⁹ y es necesario permitir un grado de presión suficiente para que la actuación del piquete tenga sentido⁹⁰. Sin embargo, el conflicto no únicamente se produce con el empresario o con la administración correspondiente, sino también con el resto de trabajadores que no secundan la huelga. Obviamente, ciertos trabajadores no secundan la huelga por miedo a futuras represalias, por no poder permitirse la correspondiente pérdida de salario o por cualquier otra circunstancia. Pero, por otro lado, resulta patente la frustración y crispación que crece en los trabajadores huelguistas, pues en caso de fructificar la huelga las posibles medidas que puedan alcanzarse como consecuencia de la misma resultaran de aplicación tanto para los trabajadores huelguistas como para los que no lo son, por lo que *entre el huelguista y el que no lo es se produce una inevitable tensión que introduce quién, mediante su incorporación al puesto de trabajo, minimiza la presión de la huelga y favorece a la contraparte*⁹¹. Por tanto, el problema principal tiene origen en la delimitación del alcance de las funciones de presión y persuasión que llevan a cabo los piquetes durante el desarrollo de la huelga⁹² y los límites entre las conductas lícitas de los mismos y el momento en que ciertas conductas traspasan la frontera y se convierten en coacciones susceptibles de valoración penal a efectos del delito de coacciones a la huelga.

Por tanto, para poder delimitar el alcance del tipo en cuestión es necesario atender a la expresa utilización del término “coacciones” empleado

⁸⁸ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 80.

⁸⁹ STS 137/1997, de 21 de julio (FJ 4º).

⁹⁰ ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. “Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)”, cit., p. 201.

⁹¹ TERRADILLO BASOCO, JM. “Coacciones en el ámbito laboral”, cit., p. 226.

⁹² DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Cap. VII: El delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga”, cit., p. 538.

que precisa que el tipo se interprete realizando una remisión del mismo al delito común de coacciones y las conductas en él descritas⁹³. Ahora bien, existe un claro problema interpretativo del término violencia en él incluido, pues la Jurisprudencia entiende este concepto de una manera extensiva y, por el contrario, la Doctrina mayoritaria se postula a favor de la aplicación de un concepto más restrictivo del término coacciones.

Con respecto al concepto “violencia” el Tribunal Supremo incluye dentro del delito de coacciones *tal actividad que se plasma en una conducta de violencia ,cuya clase ha ido ampliándose con el tiempo para incluir no solo la “vis physica” sino también la intimidación o “vis compulsiva” en incluso la fuerza en las cosas o “vis in rebus”*. La mera restricción de la libertad de obrar supone de hecho una violencia y por tanto una coacción⁹⁴ o, también, entre otras, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Castellón al determinar que *la doctrina jurisdiccional mayoritaria se aparta de esta interpretación restrictiva del término violencia y suele incluir dentro de la misma no solo las conductas violentas de contenido material (o vis física), sino también la intimidación (vis compulsiva) o incluso la violencia en las cosas (o vis in rebus) o violencia ejercida a través de las cosas cuando con ello se afecta a la libertad de actuar del sujeto pasivo*⁹⁵. Y en la misma línea la Sentencia de la Audiencia Provincial de Lugo que establece que el tipo penal hace referencia al termino coacciones, que acudiendo al tipo general del art 172 del CP, concepto de violencia ha de ser entendido de una manera amplia comprendiendo no solo la violencia sobre las personas, sino también la vis in rebus y la vis compulsiva o intimidación⁹⁶.

En contraposición, la Doctrina mayoritaria aboga por un concepto más restrictivo del término “violencia” al que se refiere el delito de coacciones, donde únicamente queda incluida la fuerza sobre las persona, puesto que este concepto, el de fuerza, únicamente comprende la *vis física* dado que la *vis psíquica* quedaría incluida dentro del término intimidación y, por tanto, la misma no sería constitutiva del delito común de coacciones, lo que pone de manifiesto

⁹³ BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, cit., p. 79.

⁹⁴ STS 843/2005, de 29 de junio (FºJ 2º).

⁹⁵ SAP Castellón 158/2015, de 11 de julio (FºJ 4º).

⁹⁶ SAP Lugo 114/2004, de 28 de diciembre (FºJ 2º).

nuevamente el carácter superfluo de este precepto⁹⁷. La mención expresa en el tipo al concepto “violencia” deja fuera la intimidación y, tal y como señala TERRADILLOS BASOCO⁹⁸ *el piquete no compele al no huelguista a trabajar; trata de impedir que lo haga. Con lo que, según impone el art 172.1 esta “coacción para impedir” podría considerarse típica solo cuando fuese violenta*. Finalmente, para autores como ARROYO ZAPATERO e IMEDIO PRADO⁹⁹ la intimidación únicamente puede quedar incluida cuando nos encontremos ante una intimidación revestida de gran gravedad, como, por ejemplo *las amenazas orales de males gravísimos que vengan acompañadas de la ostentación de armas o instrumentos peligrosos*.

Esta crítica a la Doctrina Jurisprudencial se basa en dos motivos fundamentales: primero, que no cabe una interpretación extensiva del concepto de violencia, ya que el objeto jurídicamente protegido ya no es el derecho fundamental a la huelga sino el derecho a no hacer huelga y, segundo, porque no cabe aquí una estricta equiparación del delito de coacciones a la huelga con el genérico delito de coacciones, pues éste último no tiene en cuenta un elemento esencial para la evaluación de las conductas dado que no tiene en cuenta que las mismas, aunque puedan resultar excesivas, nacen del ejercicio existente y reiteradamente reconocido del Derecho Fundamental a la huelga. Por lo que la Doctrina lo interpreta más como unas coacciones específicas en el sentido *de impedir a otro con violencia lo que la Ley no prohíbe*, es decir, impedir a otro no acudir a su puesto de trabajo y, estas coacciones específicas además, exigen un nivel coercitivo superior al de las coacciones comunes debido a que las mismas se producen en un escenario de conflicto, crispación y tensión en el que las partes involucradas tratan de defender, imponiendo su decisión, sus intereses, los cuales deben sobreponerse a los de la parte contraria y, por tanto, es necesaria la exigencia de un mayor grado de presión o persuasión por parte de los piquetes en el desarrollo de sus funciones para que

⁹⁷ GARCÍA ARAN, M. “Título XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, cit., p. 1305; ESTIARTE VILLACAMPA, C. y SALAT PAISAL, M. “Artículo 315 CP”, en QUINTERO OLIVARES, G. (dir.), *Comentarios al Código Penal Español*, Tomo II, Aranzadi, Navarra (2016), p.728.

⁹⁸ TERRADILLO BASOCO, JM. “Coacciones en el ámbito laboral”, cit., p. 223.

⁹⁹ ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. “Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)”, cit., p. 200.

pueda siquiera plantearse si las conductas poseen relevancia penal, debiendo quedar fuera las conductas de menor gravedad o relevancia¹⁰⁰.

En mi opinión la aplicación extensiva del término coacciones que incluye en sí misma el empleo de intimidación colisiona claramente con las funciones de persuasión y presión de los piquetes y se configuran como incompatibles en su propia esencia. Ambas situaciones no pueden coexistir y resultar de aplicación, pues si entendemos que toda persuasión y presión es intimidación y, por ende, coacción, lo que se produce aquí es una desnaturalización del derecho de huelga y una excesiva criminalización de la actividad de los piquetes de extensión de huelga. Por lo que, aparte de existir una imperiosa necesidad de desarrollar por medio de una Ley Orgánica el ejercicio del derecho de huelga, se ha de decidir entre optar por la aplicación de un término de coacciones más amplio y vaciar de contenido uno de los Derechos Fundamentales más importantes de la historia de la Democracia, o bien, emplear un concepto más restrictivo que tenga en cuenta la situación en la que se producen dichas coacciones y que permita el efectivo desarrollo del derecho de huelga conforme a unos principios democráticos. Obviamente, no cabe duda acerca del lado en el que se debería posicionar el Derecho Penal Laboral pero, sin embargo, parece existir una tendencia generalizada, y totalmente abusiva desde mi perspectiva, a la aplicación extensiva del delito de coacciones y *el expediente más fácil y más recurrido, es el de dirigir el proceso hacia los huelguistas más conocidos y activos, que suelen coincidir con la representación sindical*¹⁰¹.

4.2.3. Resultado típico.

El delito de coacciones a la huelga se configura como un delito de resultado, es decir, es necesario que el empleo de violencia produzca la coacción del sujeto pasivo y le fuerce a iniciar o continuar una huelga ya iniciada. Por ello, este delito también admite la modalidad de tentativa y *basta que se produzcan los actos coactivos relevantes para impedir al trabajador*

¹⁰⁰POMARES CINTAS, E., "Cap. IV. La protección penal del ejercicio de los derechos de libertad sindical y de derecho a la huelga. Art. 315 CP, apartados 1 y 2", cit., p. 729; ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. "Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)", cit., p. 201.

¹⁰¹ TERRADILLO BASOCO, JM. "Coacciones en el ámbito laboral", cit., p. 229.

*iniciar o continuar su trabajo o compelerle a unirse a la huelga, aunque efectivamente no lo consiga*¹⁰².

4.2.4. La pena.

En su redacción anterior a la reforma, introducida por la LO 1/2015, el delito de coacciones a la huelga castigaba con las penas de prisión de 3 años y 1 día a 4 años y la multa de 12 a 18 meses. Tras esta reforma el tipo experimentó una considerable rebaja punitiva hasta alcanzar la pena de prisión de 1 año y 6 meses hasta 3 años o multa de 18 a 24 meses. Uno de los más notables cambios acontecidos, aparte de la rebaja de la pena de prisión, es que la reforma de 2015 establece la pena de multa como pena alternativa a la de prisión y no acumulativa como ocurría con anterioridad, aunque, a su vez, se produce un incremento de la duración de la pena de multa como consecuencia, desde mi punto de vista, de la existencia de la opción entre pena de prisión y pena de multa anteriormente inexistente.

Sin embargo, para la mayor parte de la Doctrina esta reforma no soluciona los problemas existentes con respecto a este precepto. Para autores como POMARES CINTAS y BENÍTEZ ORTÚZAR¹⁰³ esta reforma presenta diversas incongruencias por varios motivos:

La reforma introducida en el año 2015 sigue ignorando los reclamos de los grupos sociales, así como de los grupos parlamentarios, pues todavía no se ha producido la derogación del tipo por la que tanto reivindican. De igual modo la actual redacción del precepto, sumada a la práctica jurisprudencial, está provocando la desvirtualización y neutralización del derecho de huelga vaciándolo de su contenido, pues un concepto extensivo del término coacciones provoca la criminalización de prácticamente todas las actuaciones que lleven a cabo los piquetes en el ejercicio de las funciones que les son propias. Por ello, la única explicación que permite comprender el sostenimiento

¹⁰² DE VICENTE MARTÍNEZ, R. "Cap. VII: El delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga", cit., p. 546.

¹⁰³ POMARES CINTAS, E., "Cap. IV. La protección penal del ejercicio de los derechos de libertad sindical y de derecho a la huelga. Art. 315 CP, apartados 1 y 2", cit., p. 900; BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. "Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015", cit., p. 81.

de este tipo penal es la intención que parece existir de criminalizar la actuación de los piquetes y estigmatizar a sus miembros.

Por otro lado, el marco punitivo del delito de coacciones a la huelga se ha equiparado al que posee la modalidad agravada del delito de coacciones que tiene por objeto impedir el ejercicio de un Derecho Fundamental, pero según ha reiterado la Doctrina y Jurisprudencia el verdadero objeto de protección del tipo es una manifestación y facultad de la libertad genérica individual que posee cada sujeto, dado que únicamente se protege el no-ejercicio de la huelga, por lo cual no cabe aquí dicha equiparación con la modalidad agravada. No obstante, esta asimilación tendría lugar en el caso de los dos primeros apartados del artículo 315 CP pero, obviamente, el Legislador ha optado por dotar de una protección especial a la facultad de no hacer huelga y ha retornado, en el caso de la tutela del derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical, su intensidad a los límites punitivos preconstitucionales.

5. PROPUESTA DE DEROGACIÓN DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS Y POSIBLES ALTERNATIVAS QUE RESULTARÍAN DE APLICACIÓN.

La creciente y desmesurada aplicación del artículo 315.3 CP por parte de la Jurisprudencia en los últimos quince años ha reavivado el debate acerca de la derogación del art. 315.3 CP no solo en la Doctrina, sino, también, en el seno de los Grupos Parlamentarios y de las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional, lo que ha dado lugar a la presentación de diversas Proposiciones de Ley reivindicativas de la inconstitucionalidad del precepto y la necesidad de derogación de este delito de coacciones a la huelga.

El Grupo Parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea presentó en el año 2016 una Proposición de Ley¹⁰⁴ donde critica la actuación estatal al establecer que el Ministerio Fiscal, mediante la aplicación del delito de coacciones a la huelga, previsto en el artículo 315.3 CP sigue considerando a los trabajadores inmersos en las actividades de los piquetes de extensión de

huelga como agentes coactivos cuando la realidad de las Relaciones Laborales es totalmente inversa. Existen una multitud de pronunciamientos en el ámbito de la jurisdicción social, así como ilícitos administrativos en los que el empleador limita o impide el ejercicio del derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical. Sin embargo, en relación a la actuación de los piquetes de huelga la realidad es totalmente distinta, *pues ésta siempre sobrepasa los ilícitos administrativos o la jurisdicción social pasando directamente a su penalización en el ámbito laboral. Por lo que la vía penal es utilizada de manera preponderante frente a la actuación de los piquetes de huelga y es empleada como un instrumento de represión y criminalización de los trabajadores participantes en los mismos.*

De igual modo, dispone que las facultades reconocidas a los piquetes informativos por el Tribunal Constitucional son contenido esencial e indispensable para el ejercicio del derecho de huelga y *la prohibición y sanción de esta actividad de difusión de la huelga conculcaría directamente el derecho reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución, al hacerlo impracticable y despojarlo de su necesaria protección y efectividad.*

El Grupo Parlamentario plantea que este precepto y su aplicación supone una desmesurada criminalización de la actividad de los piquetes, lo que ha llevado a que en el momento de la redacción de esta Propuesta de Ley existieran casi un centenar de causas abiertas, donde se solicita por parte de la Fiscalía penas de prisión de hasta casi 90 años para los 300 sindicalistas afectados por las causas, que paradójicamente, pertenecen a las organizaciones más representativas y activas en el panorama nacional. Estos sujetos inmersos en las causas penales se encuentra procesados por ser parte de un piquete de extensión de huelga (contenido esencial del propio derecho) y en una amplia mayoría están siendo condenados, ya no solo por un delito leve de coacciones, sino de manera directa como sujetos activos del delito de coacciones a la huelga que conlleva penas de prisión y deben hacer frente a *las consecuencias estigmatizadoras de esa acción tanto a nivel personal como colectivo.* Al haber sido procesado y condenado por un delito las

¹⁰⁴ Proposición de Ley del Grupo Parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea, Congreso de los Diputados, Serie B: “Proposición de Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”, núm. 36-1, 2016.

consecuencias personales para el sujeto resultan obvias pero, además, a nivel colectivo la condena de estos sujetos sirve como instrumento de miedo y presión hacia el resto de sindicalistas dejando ver claramente las posibles consecuencias penales que el ejercicio de un esencial Derecho Fundamental, como el ejercicio del derecho de huelga, puede acarrear.

Por todo ello, plantean la imperiosa necesidad de una reforma legislativa que se adecue al contexto social actual pues *el respeto y la vigencia generalizada de la libertad sindical y por consiguiente la presencia del sindicato como figura social clave no solo de las relaciones económicas y sociales, sino de la propia civilización democrática, en ningún caso puede estar en cuestión*. Por lo que para este Grupo Parlamentario la solución ante este problema reside en la derogación del delito de coacciones a la huelga del apartado tercero, así como el consecuente sobreseimiento de las causas iniciadas en base a este precepto, la revisión de las sentencias ya recaídas al igual que en los casos en que ya hubiera dado comienzo el cumplimiento de una pena privativa de libertad con arreglo al apartado 3 del artículo 315 del Código Penal, está deberá anularse así como los antecedentes penales y se procederá a indemnizar al sujeto perjudicado el tiempo que haya transcurrido en prisión conforme a los criterios que legalmente se establecen en los casos de privación injustificada de la libertad por causa penal.

Idéntica línea es la seguida en la Proposición de Ley realizada por el partido Esquerra Republicana en el año 2017¹⁰⁵ pues, de igual modo, exige la derogación del delito de coacciones a la huelga ya que considera que, a pesar de la constitucionalización de este derecho en el Ordenamiento Jurídico Español, así como su reconocimiento como derecho básico internacional, el derecho de huelga está experimentando una importante limitación en los últimos años debido a la existencia de una política represiva que emplea la regulación establecida en el artículo 315.3 CP como instrumento limitativo, represivo del ejercicio del derecho fundamental, al mismo tiempo que se emplea como advertencia al sindicalismo activo. *Dicho artículo permanece como rémora del articulado legislativo franquista y ha sido y es interpretado, en*

¹⁰⁵ Proposición de Ley del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana, Congreso de los Diputados, Serie B: *“Proposición de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1985, de 23 de noviembre, del Código Penal, para la despenalización del derecho de huelga.”*, núm. 101-1, 2017.

plena etapa de recortes económicos y de libertades –entre ellas las relacionadas con la negociación colectiva-, en contra del efectivo ejercicio del derecho a la huelga o lo que es lo mismo en clara contradicción con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales así como el propio artículo 28 de la Constitución.

De igual modo, ante la excesiva criminalización y represión de la actividad de los piquetes de extensión de huelga, las confederaciones sindicales también responden y UGT en unión con CCOO, llevan a cabo una proposición de reforma del código penal para la descriminalización del ejercicio del derecho de huelga cuyo objetivo es lograr un correcto ajuste del marco normativo de este tipo delictivo, ya que la actual configuración legal afecta de manera contundente al ejercicio del derecho a la libertad sindical, haciéndolo cuestionable al tiempo que se establece como incompatible con los compromisos internacionales que en esta materia son asumidos por España. *Pues resulta imprescindible adecuar la norma penal a la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional a fin de impedir que la norma penal pueda ser, no ya una vía para criminalizar el ejercicio legítimo de un derecho fundamental, sino una vía para desincentivar el mismo mediante la represión penal de comportamientos que se realicen en su ejercicio y no sean incompatibles con el mismo.* La aplicación de un precepto extensivo, de excesiva criminalización y no adecuado a la realidad existente provoca el efecto desaliento del derecho, es decir, queda claramente de manifiesto que esta aplicación extensiva provoca el desaliento de los sujetos en la promoción y participación en los actos y movilizaciones y que estos sea percibidos como un riesgo real de ser penalmente procesados o encausados¹⁰⁶.

En su propuesta, al igual que ocurre en el resto de Propositiones de Ley planteadas por los distintos Grupos Parlamentarios, CCOO y UGT¹⁰⁷ abogan por la derogación del precepto, sostienen su inconstitucionalidad y lo consideran incompatibles con un modelo constitucional de libertad sindical. Sin

¹⁰⁶ Proposición de Ley del Grupo Parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea, Congreso de los Diputados, Serie B: “Proposición de Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”, núm. 36-1, 2016.

¹⁰⁷ Proposición de Ley de las Confederaciones Sindicales UGT y CCOO. Congreso de los Diputados, Serie B: “Proposición de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”, núm. 21-1, 2017.

embargo, como no ocurre con el resto de propuestas, el Secretariado Confederal de CCOO incorporó un texto al debate parlamentario desarrollado en el Congreso con la intención de que en caso de no producirse una derogación del precepto éste experimentase una modificación. La reforma planteada por CCOO pretende limitar de manera expresa y clara el ámbito de aplicación del precepto, donde la tipicidad se subordina a la concurrencia de dos elementos: *actuación colectiva y actuación violenta*, y propone como posible redacción para el apartado 3º el siguiente:

“Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, coaccionen a otros, mediante violencia, a iniciar o continuar una huelga.”

No obstante, parte de la Doctrina considera que la derogación del precepto no supondría la solución del problema sino todo lo contrario, y que lo que realmente se precisa es una adaptación del precepto al contexto social existente que se ajuste a los principios de intervención mínima y el principio de responsabilidad individual. *La derogación del art. 315.3 no comporta la pretendida descriminalización, sino la sustitución del precepto hoy aplicable por otro más contundente*¹⁰⁸, ya que en caso de producirse la derogación del actual artículo 315.3 CP, resultaría de aplicación el delito genérico de coacciones del artículo 172.1 CP el cual establece que *El que, sin estar legítimamente autorizado, impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados. Cuando la coacción ejercida tuviera como objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental se le impondrán las penas en su mitad superior, salvo que el hecho tuviera señalada mayor pena en otro precepto de este Código.* Si la derogación se lleva a cabo y, por tanto, resulta de aplicación lo establecido en el delito genérico de coacciones, esto supondría una ampliación del ámbito de aplicación con respecto al delito de coacciones a la huelga (el cual requiere la actuación conjunta o concorde y la existencia de un dolo específico) lo que

¹⁰⁸ TERRADILLO BASOCO, J.M. “Coacciones en el ámbito laboral”, cit., p. 238.

supondría una mayor penalidad en el caso, que será regla general, de existir una pluralidad de sujetos coaccionados¹⁰⁹.

Por lo tanto, habría que tener en cuenta varios elementos: desaparecería la exigencia de actuación conjunta y de acuerdo con otros para ser sujeto activo del delito lo que acarrearía la consiguiente ampliación del ámbito de tipicidad y, por otro lado, al desaparecer la expresión “coaccionen a otras personas” y sustituirse por “impidiere a otro con violencia” se produciría aquí una pluralidad de delitos concorde a la pluralidad de sujetos pasivos lo que supondría, finalmente, una mayor pena. Así, la aplicación del actual precepto del delito de coacciones del artículo 172 CP tampoco resultaría adecuada, pues supondría una mayor pena y una mayor criminalización de la actividad de los piquetes. Con la finalidad de evitar los problemas relativos a la extensión de la tipicidad del delito y el concurso de delitos, la Propuesta de Ley de CCOO y UGT¹¹⁰, al abogar por la derogación del delito de coacciones a la huelga propone una reforma modificativa del artículo 172 CP mediante la adición de tres nuevos párrafos:

"Artículo 172.

1. El que, sin estar legítimamente autorizado, impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados.

En ningún caso se considerará delito cuando los hechos impliquen el ejercicio de un derecho fundamental que no se hubiera desvirtuado, de forma manifiesta, en su contenido esencial. No se podrá considerar desvirtuado ese ejercicio cuando no concurren, en todo caso, actos violentos o intimidaciones muy graves que hubieran generado un efecto intimidatorio a otras personas, para actuar contra su voluntad.

Cuando estos actos se realicen en grupo o por una pluralidad de personas, será preciso que concorra el concierto previo de voluntades, o la participación directa en el hecho punible y la asunción de la finalidad coactiva, de cada uno de los sujetos responsables. No podrá presumirse dicho concierto de voluntades por la mera intervención en la convocatoria, promoción, o participación en el ejercicio del derecho fundamental.

¹⁰⁹TERRADILLO BASOCO, J.M. “Coacciones en el ámbito laboral”, cit., p. 238.

¹¹⁰ Proposición de Ley de las Confederaciones Sindicales UGT y CCOO. Congreso de los Diputados, Serie B: “Proposición de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”, núm. 21-1, 2017.

Cuando la coacción ejercida tuviera como objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental se le impondrán las penas en su mitad superior, salvo que el hecho tuviera señalada mayor pena en otro precepto de este Código.

También se impondrán las penas en su mitad superior cuando la coacción ejercida tuviera por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda...”

Pese que muchas Propositiones de Ley opten únicamente por la derogación, esta supondría una ampliación del ámbito de tipicidad, y normalmente, un incremento de las penas aplicables¹¹¹, por lo que solo pueden considerarse como solución al problema dos opciones:

- a) Si se opta por la derogación del artículo 315.3 CP, no puede resultar de aplicación subsidiaria el actual texto del delito de coacciones del artículo 172 CP, pues esto supondría que un mayor número de conductas quedarían incluidas en el ámbito de la tipicidad por la interpretación extensiva que se viene realizando por parte de la jurisprudencia del concepto “violencia” del tipo. Por otro lado, en el caso de existir varios sujetos pasivos se produciría un concurso de delitos debido a la sustitución de la expresión “coaccionen a otros” por la expresión establecida en el art 172 CP “impidiere a otro con violencia”. Por tanto, si se opta por la derogación del delito específico de coacciones a la huelga, es necesario llevar a cabo una modificación sustancial del art 172 CP, debiéndose limitar los medios comisivos de manera expresa, de forma que se produzca una aplicación más restrictiva en los casos del ejercicio de un derecho fundamental que únicamente comprenda dentro de su ámbito de tipicidad actuaciones violentas revestidas de cierta gravedad. Asimismo, también deberá limitarse el acuerdo con otros dejando expresamente tipificado que queda fuera del tipo el mero acompañamiento en las funciones propias del piquete.
- b) Si no se opta por la derogación del artículo 315.3 CP, sería imprescindible realizar una exhaustiva labor modificativa del precepto que lo adapte al contexto social y, sobre todo, al contexto en el que la conducta típica se desarrolla, es decir, un escenario de fuerte crispación y conflicto entre las partes, por lo que no toda conducta realizada por el

¹¹¹ TERRADILLO BASOCO, J.M. “Coacciones en el ámbito laboral”, cit., p. 239.

piquete puede ser susceptible de sanción penal. Por tanto, se precisa acotar el ámbito de aplicación del precepto donde únicamente queden incluidas las conductas coactivas de mayor gravedad que impliquen fuerza física sobre el sujeto pasivo y *las conductas manifiestamente intimidantes, como, por ejemplo las amenazas orales de males gravísimos que vengan acompañadas de la ostentación de armas o instrumentos peligrosos*¹¹².

6.CONCLUSIONES.

I. El derecho de huelga, al igual que el derecho a la libertad sindical, es uno de los Derechos Fundamentales esenciales en un Estado Social y Democrático de Derecho, así como uno de los mecanismos de mayor importancia de los que disponen los trabajadores para la defensa de sus intereses. La huelga, reconocida constitucionalmente en el art. 28.2 CE, así como el contenido esencial de la misma, reconocido en reiteradas manifestaciones por la jurisprudencia constitucional, comprende la existencia de los piquetes de extensión de la huelga, así como las funciones de propaganda, información y persuasión que le son propias. Sin embargo, la huelga no siempre ha tenido la consideración de derecho sino que en el periodo preconstitucional era considerada como un delito castigado con penas de arresto mayor.

II. A pesar de que estas funciones son reiteradamente confirmadas como contenido esencial del derecho existe un tipo penal destinado a limitarlos o anularlos: el delito de coacciones a la huelga del art. 315.3 CP. Este delito paradójicamente aparece recogido en el Título XV destinado a los delitos contra los derechos de los trabajadores, ya que aunque se pretenda simular que lo que se protege es el derecho de huelga, lo que realmente se protege aquí es el derecho al trabajo, una manifestación de la libertad genérica de cada sujeto.

III. Ahora bien, ¿cómo se explica en el contexto social actual la existencia de un delito de características preconstitucionales? La primera idea

¹¹²ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. "Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)", cit., p. 200.

que aparece ante esta cuestión es que el tipo penal se encuentra al servicio de una estrategia política, en lugar de encontrarse al servicio de la protección del derecho fundamental. Obviamente, este delito pone freno a la actividad de los piquetes y se configura como un mecanismo de presión, miedo y, porque no decirlo, de opresión frente a los piquetes de extensión de la huelga. Parece que tras este tipo penal se esconde la intención de coartar a los sindicalistas más activos a la hora de llevar a cabo las funciones que les son propias, pues la ejecución de las mismas puede llegar a suponer penas privativas de libertad. Así el delito de coacciones a la huelga consigue actuar como cortapisa, debido a la amplitud de su ámbito de tipicidad y el término coacciones en el empleado, que para la jurisprudencia (haciendo remisión al delito genérico de coacciones del artículo 172 CP) comprende tanto la violencia física, como la violencia sobre las cosas e inexplicablemente la intimidación.

IV. Ante este panorama ¿qué cabe pensar? En una época de crisis económica, conflictos sociales y repetidos recortes en materia laboral y de Seguridad Social donde las huelgas proliferan cada vez más, este tipo penal permite “silenciar” a los trabajadores con mayor actividad inmersos en las mismas o, por lo menos, frenar su actividad evitando la actuación real y totalmente necesaria en el desarrollo de la huelga de los piquetes, para que las mismas se vuelvan más pacíficas y de menor envergadura y efecto. Esta represión favorece, principalmente, al Gobierno y no a los trabajadores que tienen que soportar como se está produciendo la eliminación de su derecho esencial de autotutela y defensa de los intereses que le son propios.

V. Pero, ¿cuáles son los factores que facilitan la excesiva criminalización de los piquetes de huelga? En primer lugar, la inexistencia de una regulación legislativa del derecho de huelga dificulta la delimitación del derecho, pues a pesar de producirse diversos pronunciamientos por parte del Tribunal Constitucional, no existe un efectivo desarrollo del ejercicio del derecho, ni de las directrices acerca de la actuación de los piquetes, por lo que resulta necesario que se produzca el desarrollo legislativo del derecho de huelga y que el mismo deje de regirse por lo establecido en el RD-Ley 17/77, sobre Relaciones de Trabajo, cuyo origen es previo a la Constitución.

VI. Por otro lado, desde mi punto de vista, y como algunos grupos parlamentarios y organizaciones sindicales han puesto de relieve, existe la necesidad de que se produzca una modificación del Código Penal, la cual puede configurarse de dos maneras. Por un lado, se puede optar por la derogación del apartado 3º del artículo 315 CP, es decir, el relativo al delito de coacciones a la huelga, pero si esto se lleva a cabo es necesario realizar una modificación del subsidiario delito de coacciones del art 172 CP que resultaría de aplicación, pues la actual configuración del precepto lo hace excesivamente extensivo y criminalizador si resultase de aplicación en un contexto de huelga, ya que toda conducta sería considerada coactiva al quedar incluido dentro del ámbito de tipicidad el concepto de intimidación. Obviamente la actuación conjunta de un grupo de sindicalistas que persuaden a otros trabajadores, aunque se realice de la forma más pacífica posible, siempre va a resultar intimidante, pues nunca se debe olvidar que la misma se desarrolla en un escenario de fuerte conflicto y lucha entre partes contrapuestas, donde resulta de vital importancia que nuevos trabajadores secunden la huelga. Se debe establecer que no puede considerarse delito cuando la acción es llevada a cabo en el desarrollo de un derecho fundamental, siendo totalmente preciso que la acción en grupo quede plenamente acreditada, así como la intención claramente coactiva del mismo. Por otro lado, si no se opta por la derogación del apartado tercero del art 315 CP, es necesario realizar una modificación significativa del precepto adaptándolo a la realidad social existente durante el desarrollo de una huelga y realizando una acotación del ámbito de tipicidad del tipo, exigiéndose una importante relevancia en las conductas, dentro de las cuales únicamente quedarían incluidas las conductas más graves como, por ejemplo, la violencia física o las amenazas gravísimas portando instrumentos peligrosos. Si se sigue aplicando la actual configuración del delito de coacciones a la huelga la mayoría de las conductas que llevan a cabo los piquetes en el desarrollo de las funciones que legalmente le son propias serán susceptibles de sanción penal, lo que resulta totalmente inadmisibles.

VII. En definitiva, no se puede seguir manteniendo la regulación vigente relativa tanto al derecho de huelga como la relativa al delito de coacciones. El derecho de huelga precisa que se lleve a cabo el desarrollo legislativo de su

contenido y ejercicio correctamente adaptado al contexto social para que, tanto trabajadores como piquetes de extensión de la huelga, puedan llevar a cabo de manera efectiva el ejercicio del derecho y de las funciones que legalmente les son propias. Por otro lado, aparte de no existir una efectiva regulación del derecho de huelga, la actual regulación del delito de coacciones lo único que provoca es vaciar de contenido el derecho de huelga debido a la excesiva penalización de las conductas y generar un efecto desaliento en la sociedad actuando como mecanismo de represión y miedo lo que choca con la configuración del Estado como Social y Democrático de Derecho.

7.BIBLIOGRAFÍA.

- ARMENTEROS LEÓN, M. “Piquetes coactivos: La respuesta penal”, en *La Ley*, nº 6531 (2006), pp. 1451-1464.
- ARROYO ZAPATERO, L.; IMEDIO PRADO, E.M. “Límites del derecho penal frente a la huelga y los piquetes de trabajadores en el Estado constitucional: el caso Airbus (Getafe)”, en *Revista de Derecho Social*, nº 68 (2014), pp. 189-208.
- BAYLOS GRAU, A. “Represión penal y derecho de manifestación. La sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de julio de 2014”, en *Revista de Derecho Social*, nº67 (2014), pp. 203-210.
- BENÍTEZ ORTÚZAR, I.F. “Tutela penal de la libertad sindical y del derecho de huelga y las coacciones para la huelga tras la LO 1/2015”, en *Cuadernos de Política Criminal*, nº123 (2017), pp. 41-82.
- DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Protección penal del trabajo y de la Seguridad Social”, en ARROYO ZAPATERO, L y TIEDMANN, K. (dirs.), *Estudios de Derecho penal económico*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha (Estudios 18), Cuenca, (1994), pp. 75-11.
- DE VICENTE MARTÍNEZ, R. “Cap VII: El Delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga”, en GÓMEZ TOMILLO, M. (dir.), *Comentarios Práctico del Código Penal*, Tirant lo Blanch, Valencia, (2008), pp. 490-548.
- ESTIARTE VILLACAMPA, C. y SALAT PAISAL, M., “Artículo 315 CP”, en QUINTERO OLIVARES, G. (dir.), *Comentarios al Código Penal Español*, Tomo II, Aranzadi, Navarra, (2016), pp. 723-729.
- GARCÍA ARAN, M. “Título XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, en CÓRDOBA RODA, J. y GARCÍA ARÁN, M. (dirs.), *Comentarios al Código Penal. Parte especial*, tomo I, Madrid, Marcial Pons (2004), pp.1300-1307.
- POMARES CINTAS, E., “Capítulo IV. La protección penal del ejercicio de los derechos de libertad sindical y de derecho a la huelga. Art. 315 CP, apartados 1 y 2”, en QUINTERO OLIVARES, G. (dir.) *Comentario a la reforma penal del 2015*, Tirant lo Blanch, Pamplona, (2005), pp. 897-901.

- TERRADILLOS BASOCO, J.M. “De la huelga como derecho al piquete como delito. A propósito de la Sentencia sobre el caso “Los 8 de AIRBUS”, en *Revista de Derecho Social*, nº 73 (2016), pp. 217-240.

RECUROS ONLINE:

- PROPUESTA DE REFORMA DEL CÓDIGO PENAL PARA LA DESCriminalIZACIÓN DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA QUE FORMULAN LAS CONFEDERACIONES SINDICALES DE CC.OO. Y UGT. PROPOSICIÓN DE LEY ORGÁNICA POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL, http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_30/5legis.pdf. [Disponible en línea].
- SOBRE EL ARTÍCULO 315.3 DEL CÓDIGO PENAL Y LA INCRIMINACIÓN PENAL DE LOS PIQUETES DE HUELGA, <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/34024.html>. [Disponible en línea].

RELACIÓN DE SENTENCIAS:

- SAP Castellón 158/2015, de 11 de julio (Ponente: S. Pedro Javier Altares Medina).
- SAP Gijón 262/2014, de 5 de diciembre (Ponente: Sr. Lino Rubio Mayo).
- STS 843/2005, de 29 de junio (Ponente: Sr. José Ramón Soriano Soriano).
- SAP Lugo 114/2004, de 28 de diciembre (Ponente: Sra. María Luisa Sandar Picado).
- SAP Salamanca, Sección Única, 103/2002, de 10 de diciembre (Ponente: Sr. D. Ildfonso García del Pozo).
- AAP de Bizkaia 54/2001, de 13 de febrero (Ponente: Sra. María Jesús Real de Asuallona).
- STS 137/1997, de 21 de julio, (Ponente: Sr. Carles Viver Pi-Sunyer).
- STC 332/1994, de 19 de Diciembre (Ponente: Sr. José Galbadón López).

- STS 750/1986, de 22 de mayo (Ponente: Sr. Ramón Montcro Fernández-Cid).
- STC 11/1981, de 8 de abril, (Ponente: Sr. Díez Picazo).